

Feedback

Thesen

- Feedback eines der wirksamsten **Instrumente**, um Lern- und Entwicklungsprozesse zu unterstützen. Dennoch: Feedback führt nicht per se zu Leistungssteigerungen.
 - Bei Feedback spielen personale und **situative** Faktoren eine Rolle.
 - Das bekannte **"Feedback-Sandwich"** ist gut gemeint und gleichzeitig nicht die beste Möglichkeit Feedback zu geben.
 - Neben Feedback wirken sich **Feedforward und Feedwithin** lernförderlich aus.
 - Vermeintlich **"negatives" Feedback** kann Lernprozesse fördern.
 - Schon mit **kleinen Methoden** lässt sich eine Feedbackkultur **in der Lehre** etablieren.
-

Forschung zu Feedback

Wie die empirische Bildungsforschung zeigt, ist Feedback eines der wirksamsten Instrumente, um Lern- und Entwicklungsprozesse zu unterstützen. Allerdings verweisen zahlreiche Studien darauf, dass Rückmeldungen nicht per se zu Leistungssteigerungen führen: Die Wirkungen von Feedback streuen sehr stark und bei über einem Drittel der Feedbackinterventionen kommt es im Anschluss sogar zu einem Leistungsabfall (vgl. Kluger & DeNisi 1996, Hattie, 2014). Es lohnt sich demnach ein vertiefter Blick auf Einfluss- und Erfolgsfaktoren einer entwicklungsförderlichen Gestaltung der Feedbackübermittlung.

Bei der Rezeption und Nutzung von Feedbacknachrichten spielt neben personalen Faktoren der Sender und Empfänger (z.B. Expertise, Selbstwirksamkeit, Attributionsmuster) und situativen Faktoren (kulturelle Rahmungen, Verbindlichkeitscharakter) vor allem die Gestaltung der Rückmeldung eine Rolle. Da diese Gestaltungsfaktoren durch die Feedbackgebenden aktiv beeinflusst werden können (im Gegensatz zu vielen personalen und situativen Faktoren),

werden zentrale diesbezügliche Stellschrauben im Folgenden knapp vorgestellt. Leitende Frage hierbei ist: Wie sollte eine Feedbackbotschaft gestaltet werden, um Lern- und Entwicklungsprozesse zu begünstigen und – im Prüfungskontext – eine Leistungssteigerung zu unterstützen?

Zeitpunkt von Feedback

Frühe lerntheoretische Ansätze gingen davon aus, dass Rückmeldungen unmittelbar auf ein Verhalten folgen müssen, um Lern- und Entwicklungsprozesse unterstützen zu können (vgl. exemplarisch für behavioristische Studien: Skinner 1938, 1974). Spätere sozial-kognitivistische Forschungen zeigten jedoch, dass verzögerte Feedbackübermittlungen hilfreicher sein können. Begründen lässt sich dies mit dem delay retention effekt: Demnach verharren Menschen nach einer Aktivität (z.B. Prüfung) zunächst kognitiv und emotional noch im Zustand der Handlungsaktivität (z.B. sind sie noch aufgeregt). Erfolgt dann unmittelbar ein Feedback, kann dieses unter Umständen nicht konstruktiv verarbeitet werden, da die Inhalte der „äußeren Feedbackbotschaft“ in Konflikt mit der noch vorhandenen „internen Restaktivität“ treten. Auch ist durch ein verzögertes Feedback ein zweites, unabhängiger Lernmoment möglich, wodurch Wissen gefestigt und Verhalten modifiziert werden kann (vgl. Kulig & Kulig 1988, Kulhavy & Anderson 1972).

Handlungsempfehlungen:

Ein Feedback muss nicht unmittelbar erfolgen, aber von den Empfangenden immer auf ein Verhalten, z.B. eine Prüfungssituation bezogen werden können. Im Falle einer "stabil" vorliegenden Prüfungsleistung, z.B. einer Seminararbeit, kann eine Rückmeldung auch stark zeitversetzt erfolgen. Bei "fluiden" Prüfungssituationen, z.B. Referaten, sollte die Rückmeldung zeitnah erfolgen. Geben Sie den Feedbackempfängerinnen und -empfängern jedoch die (zeitliche) Möglichkeit, sich emotional von der Prüfungssituation zu distanzieren und zur Ruhe zu kommen (Brookhart 2017). Die Rückmeldung sollte jedoch so frühzeitig erfolgen, dass die Studierenden das Feedback für den weiteren Lernprozess und künftige Prüfungen verwenden können – das heißt konkret, dass das Feedback zeitlich deutlich vor einer nachfolgenden Prüfung erfolgen sollte.

Valenz von Feedback (positives vs. negatives Feedback)

Unter „negativem Feedback“ wird hier verstanden, dass ein Ziel nicht erreicht und eine Erwartung nicht erfüllt wurde – dies wird in der Alltagssprache mit „Kritik“ oder „Korrektur“ assoziiert. „Positives Feedback“ meint demgegenüber, dass ein Standard erreicht oder eine Erwartung erfüllt wurde – dies wird mit „Lob“ oder „Anerkennung“ in Verbindung gebracht. „Positiv“ und „negativ“ bezieht sich somit lediglich auf den Abgleich eines von anderen (z.B. Dozierenden) oder einer Person selbst definierten SOLL-Zustandes zum vorliegenden IST-Zustand, nicht auf die Formulierung einer Feedbackbotschaft.

Auf theoretischer Ebene lassen sich Leistungssteigerungen sowohl über negatives als auch über positives Feedback erklären: Kontrolltheorie und Zielsetzungstheorie gehen davon aus, dass durch eine negative SOLL-IST-Abweichung Motivation entsteht, ein Ziel doch noch zu erreichen (Carver & Scheier 198; Locke & Latham 1990). Diesen Diskrepanz-reduzierenden Prozess ergänzt Bandura (1991) im Rahmen seiner sozial-kognitiven Lerntheorie um einen Diskrepanz-produzierenden Mechanismus: Eine Zielerreichung (=positives Feedback) führt demnach zu gesteigertem Selbstvertrauen. Dies wiederum bewirkt, dass sich Menschen selbst neue, höhere Ziele setzen (also zunächst Diskrepanz schaffen), die sie im Anschluss zu erreichen suchen.

Obwohl negatives Feedback eher abgelehnt wird und analog dazu positive Rückmeldungen eher präferiert und akzeptiert werden, zeigen zahlreiche empirische Studien, dass negatives Feedback zu deutlicheren Leistungssteigerungen führt als Positives (Kluger & DeNisi 1996). Zum einen, weil nur durch kritische Rückmeldungen Hinweise auf Verbesserungspotentiale gegeben werden. Zum anderen, weil positives Feedback, sprich Lob, schnell auf die eigene Persönlichkeit bezogen wird und somit zu (Selbst)Zufriedenheit führt. Aus rein methodischer Sicht sollte ergänzt werden, dass bei einem positiven Feedback nicht mehr so viel Verbesserungsspielraum wie bei einem negativen Feedback verbleibt.

Was sagen Studierende?

"Ich lerne am meisten durch gute Kritik, die kann von mir aus auch schlecht sein. Ich habe einmal eine Hausarbeit bekommen, in der ich eine für mich schlechte Note hatte. Das Feedback dazu war aber einfach nur super, da habe ich wirklich zwei, drei Seiten ausformuliert bekommen, was gut und schlecht war. Da konnte ich richtig was mit anfangen. Dagegen haben mir z.B. Arbeiten, wo ich eine 1,0 hatte, aber gar kein Feedback bekommen habe, gar nichts gebracht, außer, dass es halt auf meinem Transkript gut aussieht." (3. Mastersemester Geschichte und kath. Theologie)

Handlungsempfehlungen:

Auch wenn es für alle Beteiligten oft unangenehm ist: Lernprozesse von Studierenden können vor allem durch Hinweise auf relevante Entwicklungsfelder, also negatives Feedback, unterstützt werden - und nur bedingt durch positive Rückmeldungen! Die Herausforderung besteht darin, kritisches Feedback so zu formulieren und aufzubauen, dass es von den Empfangenden nicht abgelehnt, sondern bestmöglich angenommen und akzeptiert wird. Formulieren Sie das Feedback möglichst spezifisch mit Blick auf ein vorliegendes Arbeitsergebnis (Prüfung, Seminararbeit) und eine Aufgabenstellung. Dies verhindert, dass die Rückmeldung von den Studierenden auf die eigene Persönlichkeit bezogen wird, was eher mit einer Ablehnung der Feedbackbotschaft einhergeht. Lassen Sie Ihr eigenes negatives Feedback nicht einfach so als Endpunkt eines Gesprächs stehen, sondern verstehen Sie es als Ausgangspunkt für einen weiterführenden Dialog mit den Studierenden. Suchen Sie im Anschluss an jeden kritischen Feedbackpunkt aktiv mit den Studierenden nach Strategien und Lösungen, wie Lern- oder Arbeitsprozesse künftig verbessert werden können. Im Idealfall kommen Sie hierbei mit den Studierenden in einen Austausch über den Entstehungsverlauf eines Prüfungsergebnisses (und somit zu Ihrem Feedback!) – versuchen Sie, unter Einbezug Ihrer Fachexpertise, diesen Prozess zusammen mit den Studierenden zu beleuchten und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Entscheidend sollte an dieser Stelle also weniger Ihr kritisches Feedback sein, denn dieses stellt ja nur einen Blick zurück auf vergangene Lernprozesse und Leistungen dar, sondern vielmehr der gemeinsame Blick in die Zukunft, auf Aspekte, die im nächsten Prüfungsverlauf anders gestaltet werden können (Hattie & Gan 2011).

Inhaltliche Ausrichtung von Feedback

Auf abstrakter Ebene können sich die Inhalte einer Feedbackbotschaft auf die folgenden vier Ebenen beziehen (vgl. Hattie & Timperley 2007; Kluger & DeNisi 1996):

Feedbackebene	Beispiel	Bei wem & wann anwenden
Aufgabe	„Die erste Definition ist richtig wieder gegeben.“	Novizen, geringer Wissensstand
Prozess	„Die jeweils ersten Absätze der beiden Definitionen sind korrekt beschrieben. Schauen Sie sich die weiteren Inhaltspunkte noch einmal genau an.“	?
Selbstregulation	„Was könnte Ihnen dabei helfen, die beiden Definitionen noch genauer voneinander abzugrenzen?“	Expert_innen, hoher Wissensstand
Persönlichkeit	„Gut gemacht.“; „Sie sind ein*e gute*r Student.*in“ „Das ist eine sehr intelligente Antwort.“	--- möglichst vermeiden - --

Feedback auf der Aufgaben-, Prozess- und Selbstregulationsebene kann per se positive Wirkungen zeigen, wobei die Ebene auf den Wissens- und Kompetenzstand der Studierenden angepasst werden sollte: Feedback auf der Aufgabenebene, also Informationen darüber, inwieweit eine Aufgabe korrekt oder inkorrekt bearbeitet wurde, eignet sich vor allem bei Noviz*innen bzw. Studierenden mit geringem Wissen. Dieses Feedback ist meist sehr inhaltspezifisch und deswegen nur bedingt verallgemeinerbar, aber sehr unterstützend bei einfachen Aufgabenstellungen und beim Aufbau von Wissensgrundlagen. Feedback auf der Prozessebene bezieht sich auf Schritte der Aufgabenbearbeitung und nötige bzw. angewendete Lösungsstrategien. Die Ebene der Selbstregulation bezieht sich auf Mechanismen der Selbstbeobachtung und -steuerung, die dazu dienen ein Ziel (besser) zu erreichen. Aspekte der Selbstregulation sind unabhängig von einer konkreten Aufgabenstellung und eignen sich bei einem hohen Wissensstand/ Leistungsniveau zum Aufbau allgemeiner Strategien und Heuristiken. Alle drei Feedbackebenen erlauben den Studierenden eine Reduktion einer **IST-**

SOLL-Diskrepanz und können somit Leistungssteigerungen bewirken.

Demgegenüber beinhaltet Feedback, das sich auf die Persönlichkeit eines Gegenübers bezieht, keine inhaltliche Informationen zur Auflösung einer IST-SOLL-Diskrepanz und kann somit nicht bzw. nur sehr begrenzt zu einer Leistungsverbesserung beitragen. Da diese Form des Feedbacks die Aufmerksamkeit der Studierenden weg von der Aufgabe oder den Bearbeitungsprozessen lenkt, ist vielmehr eher mit negativen Folgen zu rechnen: Bei positivem Feedback, weil sich eine Zufriedenheit einstellt, bei negativem Feedback, weil Mechanismen der Selbst-Verteidigung aktiviert werden, z.B. durch Abwertung des Feedbackgebenden („Der hat ja keine Ahnung.“), der Feedbackbotschaft („Das kann nicht sein, das stimmt nicht.“) oder der Beziehung zueinander („Die mag mich nicht.“).

Handlungsempfehlungen:

Auch wenn es einfach und verlockend erscheint: Ein allgemeines „Gut gemacht“ ist zwar gut gemeint, aber aus der Perspektive von Feedback und Leistungsförderung nicht gut gemacht! Feedbackbotschaften ohne expliziten Inhaltsbezug werden von den Empfangenden – eben weil kein Inhaltsanker in der Nachricht steckt – auf die eigene Person bzw. Persönlichkeit bezogen und entfalten somit eher negative Wirkungen. Formulieren Sie Ihre Feedbackbotschaften deswegen immer mit einem inhaltlichen Bezugspunkt – sei es auf der konkreten Aufgabenebene, auf der Ebene von Arbeitsschritten, die zur Lösung führen, oder der Ebene von Selbstregulationsprozessen.

Warum das bekannte Feedback-Sandwich zwar gut gemeint ist, aber oft nichts bewirkt

In der Beratungsliteratur zum Thema Feedback findet sich fast immer der Vorschlag, Feedback in Form eines „Sandwichs“ zu formulieren: Ein negativer Feedbackinhalt soll demnach von zwei positiven Feedbackinhalten eingerahmt werden. Das Problem dabei: Oft fällt es den Feedbackgebenden schwer, die drei nötigen Inhaltspunkte für das „Sandwich“ zu finden. In Ermangelung konkreter Inhalte wird dann bei den positiven Feedbackinhalten auf Allgemeinplätze ausgewichen, z.B. „Insgesamt muss ich sagen, Sie haben das gut gemacht.“ oder „(Trotz allem) Weiter so.“. Für die Studierenden ergeben sich bei der Rezeption des gesamten Feedbacksandwichs aus solch einer Formulierung einige Herausforderungen: Das inhaltsfreie erste positive Feedback führt zu einer allgemeinen Grundzufriedenheit, das laut Sandwich-Plan vorgesehene nachfolgende negative Feedback erfährt dadurch nicht mehr die nötige Beachtung.

Auch kann eine inhaltsfreie dritte positive Feedbackbotschaft die kritischen vorherigen Inhalte komplett unterhöheln und entwerten, sensu: „Warum soll ich mich denn mit dem kritischen Feedback beschäftigen, wenn ich es doch insgesamt gut gemacht habe?“ (Ciobanu & Strijbos 2016).

Unabhängig von diesen spezifischen Herausforderungen ist die Feedback-Sandwich-Methode mittlerweile sehr bekannt und die Feedbackempfänger*innen antizipieren die bekannte positiv-negativ-positiv-Abfolge. Hierdurch werden die einzelnen Feedbackinhalte als schablonenhaft entwertet und verlieren ihren jeweiligen entwicklungsförderlichen Charakter.

Feedforward-Feedwithin-Feedback

Feedback ist eines der wirksamsten Instrumente zur Unterstützung der Studierenden, gleichwohl hat es mit Blick auf einen Lern- oder Arbeitsprozess, z.B. ein Semester mit Abschlussprüfung, einen gravierenden Nachteil: Wie es der Begriffe „Feedback“ schon ausdrückt, erfolgt die Rückmeldung erst am Ende eines Prozesses mit Fokus auf das schon vorliegende Ergebnis (z.B. eine Seminararbeit). Der Blickwinkel richtet sich hierbei also zurück auf eine erbrachte (Prüfungs-)Leistung. So wertvoll das sein kann, so ist der aktuelle Lernprozess doch an dieser Stelle schon vorbei und die Inhalte des Feedbacks können erst für einen nächsten Prozess oder eine nachfolgende Prüfung genutzt werden.

Um den gesamten Lernprozess nutzen zu können (also z.B. ein gesamtes Semester), bietet es sich an, vorab zu kommunizieren, anhand welcher Kriterien und Ziele am Ende ein Feedback erfolgen wird. Dies kann als Feedforward verstanden werden, also dem Blick voraus auf einen noch zu absolvierenden (Lern- oder Prüfungs-)Weg. Im universitären Prüfungskontext meint dies, den Studierenden schon zu Beginn eines Semesters oder Prüfungsabschnitts die **Bewertungskriterien** für eine Beurteilung offen zu legen (z.B. anhand einer Beobachtungs- und Bewertungsschablone). Die Studierenden können dann ihr Handeln zielorientiert an den Kriterien ausrichten. Wie die empirische Forschung zeigt, ist diese Kombination von **Zielformulierung** (Feedforward) und Rückmeldung zur Zielerreichung (Feedback) ein sehr wirksames Vorgehen, um Lernprozesse zu unterstützen (Locke & Latham 1990).

Zur optimalen Begleitung eines Lernprozesses ist es zudem hilfreich, den Studierenden auf dem Lernweg Zwischenrückmeldungen zu geben. Dieses Feedwithin ermöglicht Nachjustierungen auf dem Weg hin zu einem Arbeitsergebnis oder einer Prüfung, z.B. indem Ausschnitte einer Seminararbeit und der aktuelle Stand der Zielerreichung gemeinsam besprochen werden

(Hattie & Timberley 2007).

Arbeits- oder Lernprozess (z.B. Semesterverlauf)		
→		
Feedforward	Feedwithin	Feedback
Information über Standards, Ziele, Kriterien etc. BEVOR ein (Lern)Prozess beginnt	ProzessBEGLEITENDE Information zur Zielerreichung, vgl. formatives Assessment	Rückmeldung zur Erreichung von Standards, Zielen etc. am ENDE eines Prozesses bzw. DANACH, vgl. summatives Assessment
z.B. Präsentation von Standards für Seminararbeiten zu Beginn des Semesters	z.B. Rückmeldung zu einem Ausschnitt einer Seminararbeit	z.B. Rückmeldung zur vollständig erstellten Seminararbeit

Teilen Sie Ihren Studierenden schon zu Beginn eines Semesters oder Arbeits-/Lernprozesses die Kriterien mit, anhand derer am Ende eine Beurteilung und somit auch ein Feedback erfolgt, z.B. indem sie **Beurteilungs- und Bewertungsschablonen transparent machen**. Implementieren Sie im Semesterverlauf kleine Übungsprüfungen, um die Studierenden mit dem Prüfungssetting, Frageformen, Ihrem Erwartungshorizont etc. vertraut zu machen (Black & William 2009). Dies ist umso wichtiger, wenn für die Studierenden ungewohnte **Prüfungsformen** eingesetzt werden (z.B. auch E-Klausuren). Die in den Lernprozess integrierten Übungsprüfungen ermöglichen es Ihnen, den Studierenden (Zwischen)Rückmeldungen zum aktuellen Lernstand und Hinweise auf relevante Entwicklungsfelder zu geben, z.B. zum Argumentationsaufbau einer Seminararbeit oder der Strukturierung eines Kurzreferats. Beziehen Sie sich bei dieser Zwischenrückmeldung eng auf die eingangs bekanntgegebenen Bewertungskriterien und teilen Sie den Studierenden mit, inwieweit definierte Ziele/ Standards erreicht wurden. Gleichzeitig erhalten Sie als Dozierende durch die Übungsprüfungen eine Rückmeldung zur eigenen Lehre.

Mit negativem Feedback möglichst positive Wirkungen erzielen!

Feedback stellt eines der wirksamsten Instrumente dar, um Lernprozesse zu unterstützen. Insbesondere kritische Rückmeldungen können dazu beitragen, die **Leistungsentwicklung der Studierenden zu befördern**. Gleichzeitig hört niemand gerne Kritik und negatives Feedback löst oft Abwehrreaktionen aus.

Daher sollte es bei der Übermittlung von Rückmeldungen das erste Ziel der*des Feedbackgebenden sein, das Feedback so zu gestalten, dass die Feedbackempfangenden die Botschaft annehmen und akzeptieren können – ohne dabei einen kritischen Inhalt aufzuweichen oder wegzulassen. Die Akzeptanz einer Feedbackbotschaft trägt zwar noch nicht zwingend zu einer konstruktiven Nutzung bei, stellt aber eine unabdingbare Grundlage dafür dar. Umso wichtiger ist das bei Feedbackmomenten, bei denen keine objektiv richtigen Lösungen vorliegen, sondern subjektive Wahrnehmungen einen größeren Stellenwert einnehmen: Im universitären Prüfungskontext gibt es natürlich Aufgabenstellungen, bei denen eindeutig korrekte Antworten vorliegen (z.B. bei Definitionen oder Formeln), andererseits gibt es aber auch Kontexte, in denen (trotz ausgefeilter Bewertungskriterien und -schablonen) die individuellen Bewertungen der Prüfenden einen größeren Anteil einnehmen. Insbesondere in solchen Kontexten ist es wichtig, einen Kommunikations- und Erklärungsweg zu finden, der es Lernenden ermöglicht, eine (kritische) Rückmeldung anzunehmen.

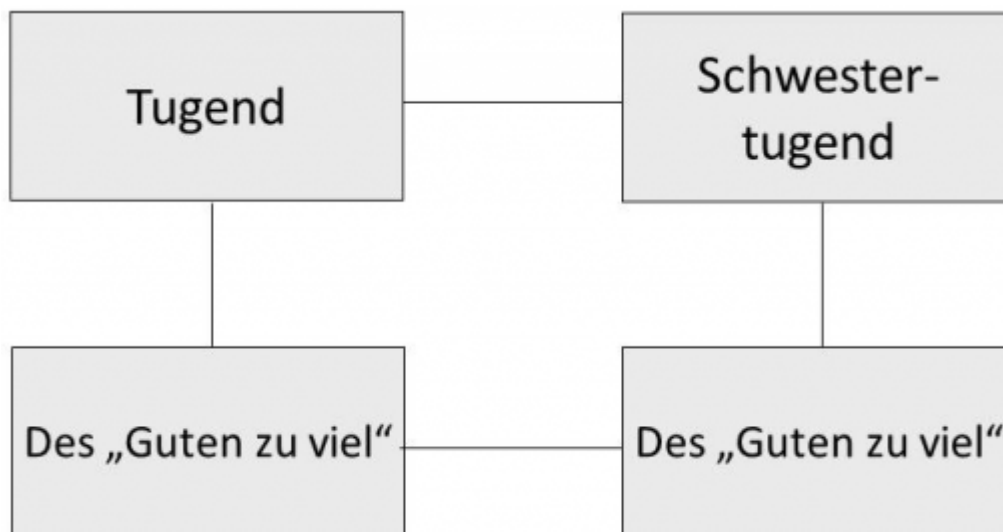
Eine Gedankenschablone hierzu stellt das Werte- und Entwicklungsquadrat dar.

Das Werte- und Entwicklungsquadrat

Im Gegensatz zum aristotelischen Tugendverständnis, wonach Tugend die rechte Mitte (Mesótes) zwischen zwei fehlerhaften Extremen beschreibt (z.B. Tapferkeit als die rechte Mitte zwischen Feigheit und Tollkühnheit), geht Schulz von Thun (o.J.) in seinem Werte- und Entwicklungsquadrat davon aus, dass es zu jeder „Tugend“ eine korrespondierende „Schwestertugend“ gibt. Sowohl die Tugend (z.B. Sparsamkeit) als auch die Schwestertugend (z.B. Großzügigkeit) sind positiv besetzt und per se anzustrebende Eigenschaften. Erst durch verstärkte Ausprägungen der beiden Tugenden, wenn also des „Guten zu viel“ vorliegt, entsteht eine untugendhafte Übertreibung - die Sparsamkeit geht dann in Geiz über, die Großzügigkeit in

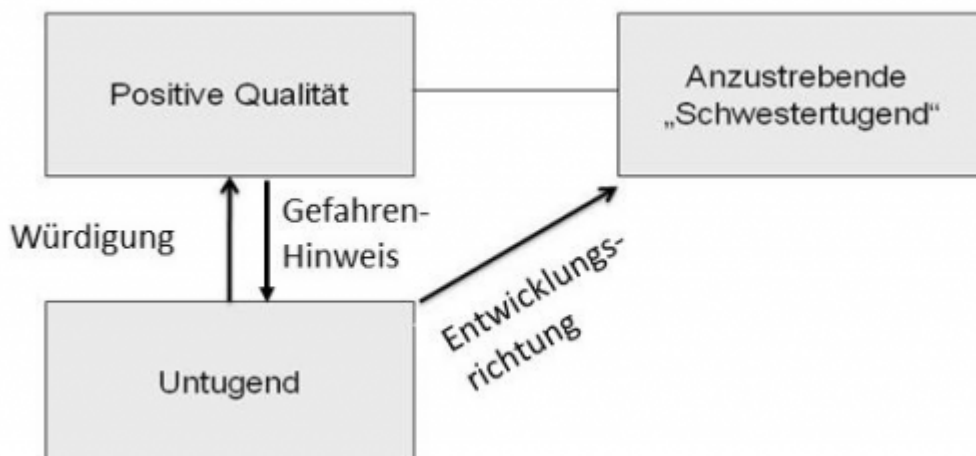
Verschwendung.

Ist es laut Aristoteles Ziel und Aufgabe des Menschen, die rechte Mitte zu erreichen, geht es beim Werte- und Entwicklungsquadrat darum, Tugend und Schwestertugend als einander korrespondierende Gegenüber anzuerkennen und den Spannungsbogen zwischen beiden auszuhalten. Ziel ist es demnach nicht, den Sparsamen von der Großzügigkeit zu überzeugen (und andersherum), sondern die jeweilige Gegentugend als wertvollen (Gegen-)Wert zu sehen und eine situativ-dynamische Balance zwischen den beiden Tugenden herzustellen. Durch den Bezug zur Schwester- oder Gegentugend wird auch die Gefahr reduziert, eine Tugend untugendhaft überhöht auszuleben (im Sinne eines „des Guten zu viel“).



Feedback geben mit dem Werte- und Entwicklungsquadrat

Ein Feedback lässt sich im Werte- und Entwicklungsquadrat sehr gut über den nachfolgenden Drei-Schritt aufbauen (Schulz von Thun 2004): Würdigung einer Tugend, Gefahrenhinweis in Richtung übertreibender Untugend, Andeutung einer Entwicklungsrichtung hin zur Schwestertugend.



Dieser Aufbau erinnert etwas an das sogenannte **Feedbacksandwich**, bei dem ein kritisches Feedback von zwei positiven Rückmeldeinhalten eingerahmt wird. Wesentlicher Unterschied beim Drei-Schritt im Wert- und Tugendquadrat ist, dass sich die Rückmeldung auf einen Inhaltsbereich bezieht und hierbei eine kritische Rückmeldung (Gefahrenhinweis bzgl. übertreibender Untugend) auf einer inhaltsgleichen würdigenden Grundhaltung aufbaut und um Entwicklungshinweise ergänzt wird. Wesentliche **Probleme in der Anwendung des Feedbacksandwichs** werden dadurch vermieden.

Handlungsempfehlungen

Zwei Beispiele aus dem Prüfungskontext finden sich in nachfolgender Tabelle:

Drei-Schritt	Beispiele aus dem Prüfungskontext	
	Seminararbeit	Referat/ Präsentation
1. Positive Würdigung der Tugend	Sie haben das Thema in der Seminararbeit sehr differenziert mit vielen Beispielen und Details dargestellt. (mögliche Tugend <i>Differenziertheit, Genauigkeit</i>)	Sie haben Ihr Referat sehr lebendig und abwechslungsreich gestaltet, mit viel Bewegung im Raum und einigen aktivierenden Methoden. (mögliche Tugend <i>Lebendigkeit, Engagement, Einfallsreichtum</i>)

<p>2. Gefahrenhinweis bzgl. Überhöhung/ Untugend</p>	<p>Es besteht dabei etwas die Gefahr, dass die Übersichtlichkeit etwas verloren geht und der rote Faden nicht mehr erkennbar ist (mögliche Untugend <i>Pedanterie</i>)</p>	<p>Es kann dabei passieren, dass die Inhalte etwas in den Hintergrund geraten und die Teilnehmenden abgelenkt werden. (mögliche Untugend <i>Aktionismus</i>)</p>
<p>3. Hinweis zu Entwicklungs-richtung/ Schwestertugend</p>	<p>Versuchen Sie, die Kernideen des Themas und den Zusammenhang der einzelnen Themenbereiche im Fokus zu behalten und darzustellen, z.B. Zusammenfassungen am Ende eines Kapitels (mögliche Schwestertugend <i>Abstraktionsfähigkeit, Überblick</i>)</p>	<p>Behalten Sie die Inhalte im Blick und räumen Sie Ihnen genügend Raum ein, geben Sie auch den Teilnehmenden genügend Möglichkeit die Inhalte zu reflektieren/verarbeiten. (mögliche Schwestertugend <i>Ruhe, Stabilität</i>)</p>

Methoden für Feedback

Hier finden Sie einige Methoden, die sich für Feedback eignen. Diese stellen nur eine kleine Auswahl der möglichen Methoden dar, die Sie verwenden können. Weitere Methoden finden Sie in der empfohlenen Literatur.

Veranstaltungsbarometer

Beschreibung

Auf einem großen Papier zeichnet jeder Teilnehmende die persönliche Lernkurve über den

gesamten Veranstaltungsverlauf ein. Dieses dient als Grundlage eines sich anschließenden Auswertungsgesprächs.

Nutzen der Methode

Diese Feedbackmethode

- unterstützt die individuelle Reflexion der Teilnehmenden hinsichtlich ihres Lernprozesses
- ermöglicht eine inhaltliche Rückschau auf die gesamte Veranstaltung
- lenkt den Blick auf lernförderliche und weniger lernförderliche Rahmenbedingungen und Methoden
- ermöglicht der Lerpersion, differenzierte Rückmeldungen von Seiten der Studierenden zu bekommen

Ablauf

1. Sie bringen in der letzten Veranstaltungssitzung ein vorbereitetes Papier mit einem eingezeichneten Koordinatensystem in die Veranstaltung mit. Tragen Sie auf der einen Achse den „persönlichen Lernzuwachs“, auf der anderen Achse den Seminarverlauf ein. Hier empfiehlt es sich, nicht nur die einzelnen Seminarsitzungen, sondern auch die jeweiligen Sitzungsinhalte zu kennzeichnen: Dies erleichtert den Studierenden die Reflexion und Ihnen das anschließende Auswertungsgespräch.
2. Sie bitten die Studierenden, ihre persönliche Lernkurve mit den persönlichen Hochs und Tiefs einzuzichnen. Um eine offene, unbefangene Rückmeldung zu erhalten, kann es hilfreich sein, wenn Sie den Raum in der Zeit der schriftlichen Rückmeldung verlassen.
3. Anschließend besprechen Sie mit den Studierenden das Ergebnis anhand des Veranstaltungsbarometers: Was waren Highlights der Veranstaltung? Was hat dazu beigetragen, dass Sie in diesen Sitzungen viel lernen konnten? Was war weniger gut und warum?

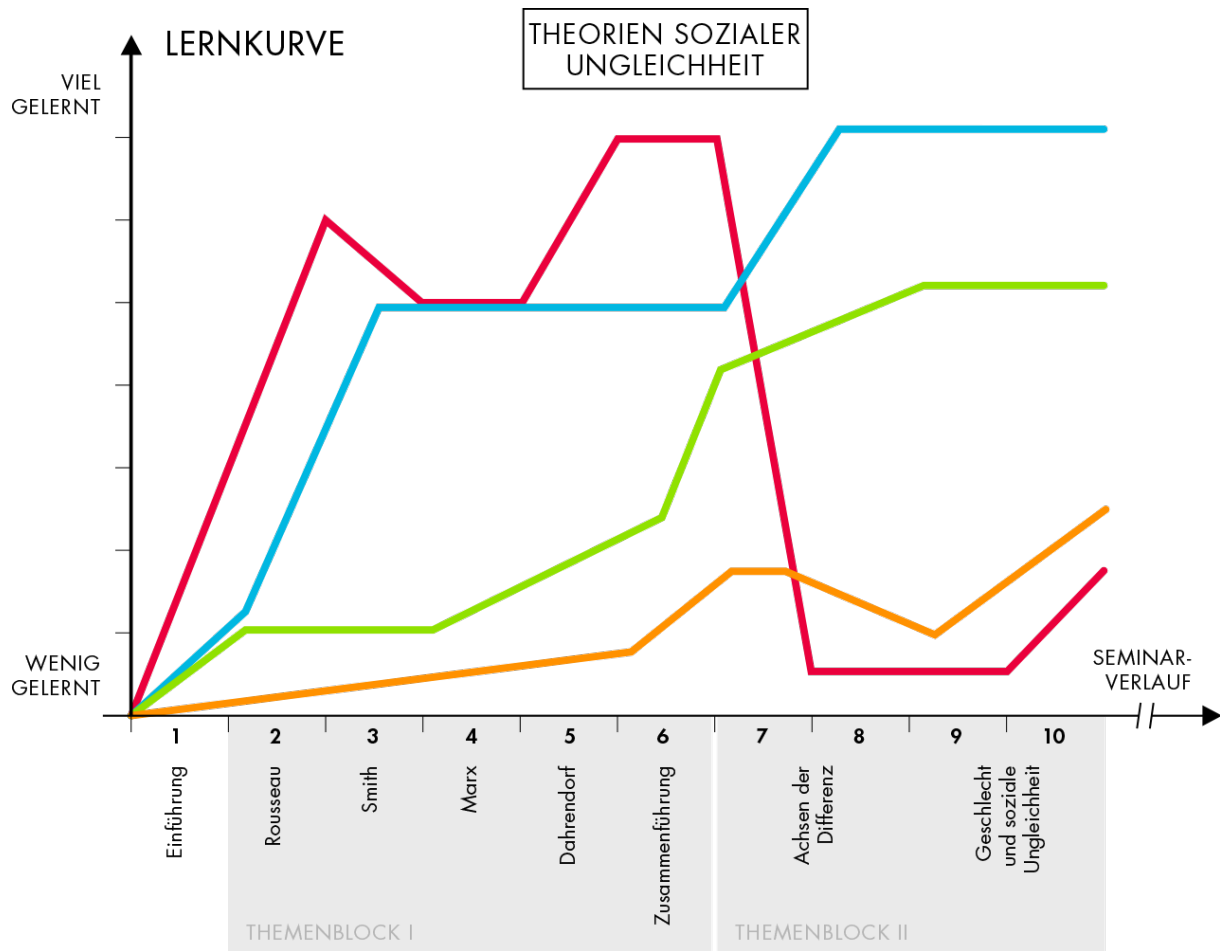


Abbildung: Lernkurven

Materialien

- Plakatrolle oder Ähnliches
- Filzstifte

Diese Methode eignet sich

- zur Seminauswertung am Ende des Semesters
- für Kleingruppen

Strukturiertes Blitzlicht

Beschreibung

Um zum Abschluss der Veranstaltung von allen Studierenden eine differenzierte, aussagekräftige Rückmeldung zu einzelnen Aspekten in Erfahrung zu bringen, bitten Sie die Studierenden mittels strukturierter Fragen oder Statements eine Rückmeldung zu geben.

Nutzen der Methode

Die Rückmeldungen zu gezielten Aspekten Ihrer Veranstaltung können Sie für die weitere Planung Ihrer Veranstaltung nutzen.

Ablauf

Die Studierenden geben eine kurze Rückmeldung zu Fragestellungen/Statements. Hierbei gilt:

- Es spricht nur eine Person
- Die Aussagen werden nicht kommentiert oder diskutiert
- Jeder äußert sich in Ich-Form

Um differenzierte Rückmeldungen zu Ihrer Veranstaltung zu erhalten, ist es hilfreich, wenn Sie

die Bereiche, zu denen Sie eine Rückmeldung erhalten möchten (2 – 3 Aspekte) an der Tafel/Flipchart/Powerpoint notieren. Die Studierenden können ihr Feedback auf diese Weise besser strukturieren.

- Reihum oder beispielsweise alphabetisch – um die gängige Reihenfolge zu verändern – (nach Teilnehmerliste) bitten Sie die Studierenden, mit einer kurzen Antwort Stellung zu den vorgegebenen Aspekten zu beziehen. Um den zeitlichen Rahmen nicht zu sprengen, kann es hilfreich sein, wenn Sie die Vorgabe machen *Je Aspekt bitte ich Sie um einen Satz.*
- Am Ende kann/sollte aus den Ergebnissen des strukturierten Blitzlichts ein Fazit für den weiteren Veranstaltungsverlauf bzw. für die Planung der zukünftigen Lehrveranstaltungen gezogen werden.

Beispielhafte Fragestellungen oder Statements könnten sein:

Je fokussierter die Fragestellung oder das Statement, desto differenzierter, aussagekräftiger und hilfreicher sind die Rückmeldungen für Ihre weitere Veranstaltungsplanung.

- Was hat Ihnen geholfen, einen Zugang zum Thema zu finden?
- Welche Praxisbezüge trugen zum besseren Verständnis bei?
- Der wichtigste Aspekt der heutigen Veranstaltung ist für mich ...
- Offen geblieben ist für mich ...

Materialien

Tafel/Flipchart oder ein anderes Medium, um die Fragestellungen bzw. Statements zu visualisieren

Diese Methode eignet sich

- zur Auswertung einer Veranstaltungssitzung, zur „Halbzeit“ als Zwischenbilanz oder am Ende des Semesters als Gesamtfazit.
- für Seminargruppen bis ca. 20 Personen.

Feedback in Großveranstaltungen

Beschreibung

Die Studierenden beantworten zum Ende der Sitzung bzw. zum Ende des Semesters schriftlich zwei Fragen. Diese werden in zwei bereitstehenden „Urnen“ gesammelt und ausgewertet.

Nutzen der Methode

Diese Feedbackmethode gibt Ihnen einen Einblick in den Lernzuwachs der Studierenden sowie Hinweise zur inhaltlichen und didaktischen Planung der kommenden Sitzungen.

Ablauf

1. Zum Ende der Veranstaltung bitten Sie die Studierenden, stichwortartig zwei Fragen zu beantworten.
Überlegen Sie sich, ob Sie ein eher offenes Feedback oder eine Rückmeldung zu bestimmten Aspekten (wie z.B. dem jeweiligen Lernzuwachs, zu einer bestimmten Methode etc.) wünschen.
Mögliche Fragen sind z.B.:
 - Was war mein Highlight dieser Veranstaltung?

- Wenn ich diese Veranstaltung noch einmal besuchen würde, was sollte beim nächsten Mal genauso/anders laufen?

Sie können die Fragen auch offener stellen und die Studierenden bitten, die folgenden Statements zu vervollständigen:

- Gefallen hat mir ...
- Vermisst habe ich ...

2. Die Studierenden beantworten die Fragen auf 2 getrennten Blättern. Hierfür werden etwa 5 Minuten benötigt.
3. Anschließend bitten Sie die Studierenden, ihre Antworten bzw. Kommentare in die dafür bereitstehende „Urnen“ (z.B. Pappkarton) zu werfen.

Sie werten das Feedback aus und geben den Studierenden anschließend – in der nächsten Sitzung oder, sofern Sie das Feedback zum Semesterende durchgeführt haben, per Mail – eine Rückmeldung, wie Sie das Feedback für die weitere Lehrveranstaltung/für kommende Veranstaltungen nutzen werden.

Materialien

Tafel/Flipchart oder ein anderes Medium, um die Fragestellungen bzw. Statements zu visualisieren

Diese Methode eignet sich

- zur Auswertung einer Sitzung zum Sitzungsende und zur Planung der weiteren Sitzungen
- zur Seminaerauswertung am Ende des Semesters
- insbesondere für Großgruppen

Zwischenevaluation

Informationen zum Thema Zwischenevaluation finden Sie in der Rubrik »**Aktivieren und Motivieren**«.

Feedback mit eLearning-Tools

Es gibt die unterschiedlichsten Formen, Feedback zu geben und zu erhalten. Dabei sind Rückmeldungen nicht nur in unmittelbarer Kommunikation zwischen Feedbackgebenden und Feedbacknehmenden möglich, sondern können auch online umgesetzt werden. Wir betrachten den Einsatz von eLearning an der RUB immer als Ergänzung zu herkömmlicher Kommunikation und Interaktion und gehen davon aus, dass Feedback mit eLearning-Tools häufig nicht das unmittelbare Feedback ersetzen, aber dennoch sinnvoll ergänzen und unterstützen kann. Besonders bei komplexen oder schwierigen Rückmeldungen ist das persönliche Gespräch vor Ort angebrachter, da mögliche Missverständnisse direkter aus dem Weg geräumt werden können.

eLearning-Rückmeldungen reduzieren Ihren zeitlichen und administrativen Aufwand in hohem Maße und können darüber hinaus als ein elementares Werkzeug der Qualitätsentwicklung und -sicherung betrachtet werden.

An dieser Stelle geben wir einige Beispiele, wie Sie in Ihre eLearning-gestützten Veranstaltungen Feedback einbinden können. Wir zeigen dies auf drei Ebenen:

- **Geben Sie Ihren Studierenden Feedback**
- **Lassen Sie sich von Ihren Studierenden Feedback geben**
- **Studierende geben sich untereinander Feedback**

Geben Sie Ihren Studierenden Feedback

Im universitären Lehralltag erhalten Studierende häufig erst in Prüfungssituationen eine

Rückmeldung zu ihrem Lernstand. Mit kontinuierlichem Feedback wird es Ihnen dagegen ermöglicht, eigene Lernfortschritte gezielter zu erkennen, den Lernprozess zu reflektieren und möglicherweise aktiv mitzugestalten. Da eLearning-Elemente flexibel einzusetzen sind, liegt es nahe, auch webgestützte Rückmeldungen zu geben.

Rückmeldungen in Tests

Mit Hilfe einfacher technischer Funktionen können Sie in Moodle Tests zur individuellen Lernerfolgskontrolle und zur aktiven Auseinandersetzung mit dem Lernstoff erstellen und diese mit konstruktiven Feedbackäußerungen versehen. Dabei steht Ihnen eine Vielzahl von Fragetypen zur Verfügung. So können Sie Aufgaben auf recht unterschiedliche Art und Weise gestalten. Studierende berichten, dass das Bearbeiten „intelligenter“ Fragen sehr motivierend ist, wenn sie unmittelbar nach dem Absenden der Aufgaben Rückmeldungen erhalten. Neben der klassischen Rückmeldung, ob die Frage richtig oder falsch beantwortet wurde, haben Sie die Möglichkeit zusätzlich motivierende Äußerungen, weiterführende Links, kleine Erklärungen oder andere Tipps und Hinweise zu geben.

Multiple-Choice	10 Punkte
Frage Wofür steht die Abkürzung UB an der Ruhr-Universität Bochum?	
Antwort	1 Uni-Bad <input checked="" type="checkbox"/> 2 Universitätsbibliothek Bochum 3 Urlaubsberechner 4 Universitäts-Bücherladen
Feedback für richtig	Die Antwort ist korrekt! Sie kennen sich an der RUB schon gut aus! Übrigens: Wußten Sie schon, dass regelmäßig Bibliotheksführungen in unserer UB stattfinden? Weitere Informationen über die UB erhalten Sie unter folgendem Link: http://www.ub.ruhr-uni-bochum.de/
Feedback für falsch	Leider falsch. Bitte nochmal unter http://www.ub.ruhr-uni-bochum.de/ recherchieren, wobei es sich um die Abkürzung UB an der RUB handelt!

MC-Test

Natürlich können Sie in den Lernplattformen auch Fragentypen mit offenen Antworten eingeben. Der Vorteil liegt darin, dass Sie individueller beurteilen und Rückmeldungen geben können. Das kostet Sie natürlich mehr Zeit, und die Studierenden erhalten erst später ihre Bewertungen.

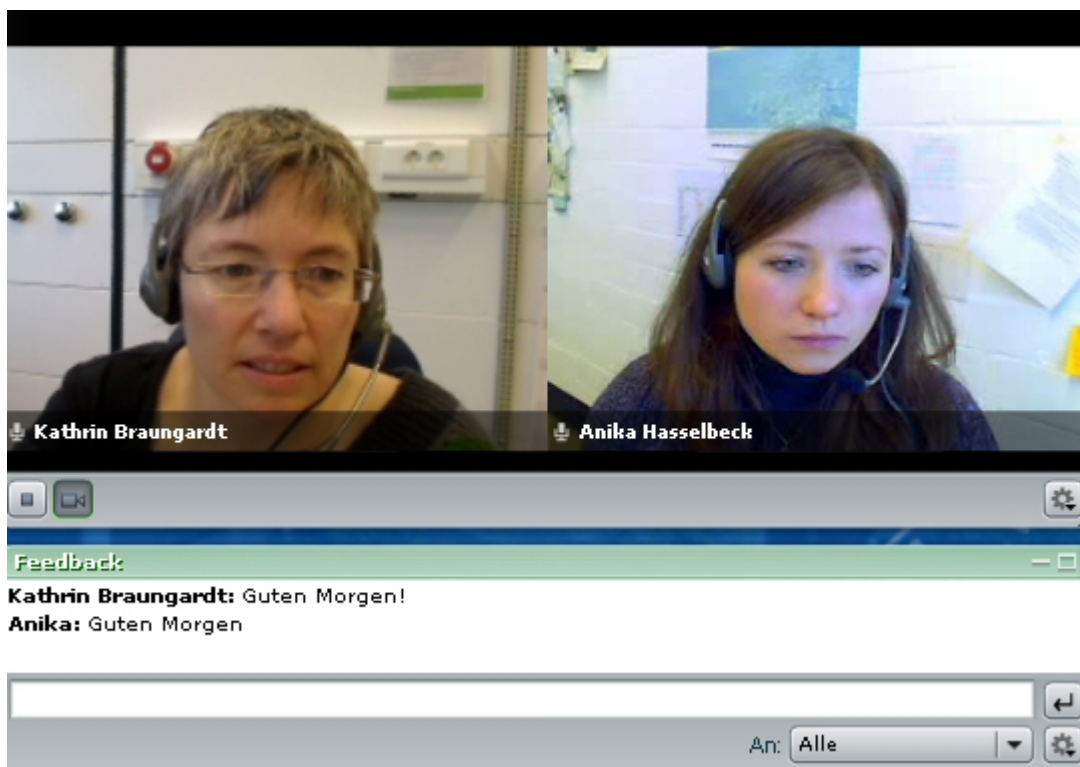
Übrigens bedeutet der Einsatz der webbasierten Test-Werkzeuge nicht nur eine Rückmeldung, die für die Studierenden wichtig ist. Auch Sie als Dozent*in erhalten ein nicht zu

unterschätzendes Feedback über den Lernstand Ihrer Studierendengruppe. So können Sie ggf. gezielt einzelne Themenbereiche vertiefen oder wiederholen.

Diese Feedback-Methode ist sowohl für kleine als auch große Seminargruppen geeignet.

Online-Einzelmeetings

Mit Acrobat Connect ist es Lehrenden und Studierenden möglich, Webkonferenzen mit mehreren Teilnehmenden oder aber auch nur zu zweit durchzuführen. So kann mit geringem technischen Aufwand „virtuell“ Feedback gegeben werden, und bei vorhandener technischer Ausstattung können sich die Gesprächsparteien auch sehen. Diese Online-Meetings können aufgezeichnet und bei Bedarf erneut angesehen werden. Innerhalb des Online-Meetings kann mit Video-, Audio- und Textchat gearbeitet werden.



Connect

Sie als Lehrende/r haben auch die Möglichkeit, bereits vorbereitete Dokumente einzubinden

und zu besprechen. Die teilnehmenden Personen an dem Online-Meeting müssen lediglich über den Zeitpunkt des Treffens und einen Zugangslink, der per E-Mail verschickt werden kann, informiert werden.

Diese Feedback-Methode ist besonders gut für kleinere Seminargruppen geeignet.

Lassen Sie sich von Ihren Studierenden Feedback geben!

Online-Rückmeldungen, die Studierende nach oder während einer Lehrveranstaltung geben, bieten Ihnen die Möglichkeit, Ihre Lehre zu optimieren, also auf Bedarfe gezielter einzugehen oder Stärken und Schwächen der Kursgestaltung zu erkennen. Parallel vermitteln Sie Ihren Studierenden, dass Sie an ihren Rückmeldungen interessiert sind und sie aktiv aufnehmen.

Rückmeldung per E-Mail

Bei dieser technisch sehr einfach umzusetzenden Methode der Rückmeldung geben Ihre Studierenden schriftliches Feedback zu der Lehrveranstaltung. Sie bereiten zum Semesterende einen Fragenkatalog vor, den Sie per E-Mail nach Seminarende an alle Teilnehmenden versenden. Ihre Fragen sollten je nach Seminarthema und -dauer in unterschiedlich viele Oberbereiche unterteilt werden, zu denen jeweils eine Frage gestellt wird. Eine solche Feedbackfragensammlung könnte wie folgt aussehen:

Problematisierung:

Wie verständlich wurde der Inhalt der Lehrveranstaltung dargestellt? Was hat Ihnen geholfen, einen Zugang zum Thema zu bekommen?

Information:

Welche Fragen blieben unbeantwortet? Was blieb unklar?

Transfer:

Welche Praxisbezüge waren hilfreich? Fehlten welche?

Atmosphäre:

War das Klima in der Lehrveranstaltung dem Erlernen neuer Inhalte zuträglich?

Betreuung:

Haben Sie noch Hinweise an die Dozentin/den Dozenten? etc.

Je nach Gruppengröße und Fragenumfang kann die Auswertung der Rückmeldung mal mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen.

Diese Feedback-Methode ist besonders gut für kleinere Seminargruppen geeignet.

Umfragen erstellen und durchführen

Um das Vorwissen Ihrer Studierenden einschätzen zu können oder eine Rückmeldung zum bisherigen Veranstaltungsverlauf zu erhalten, können Sie Feedback- und Umfragefunktionen Ihrer Lernplattform nutzen. Formulieren Sie entsprechende Fragen, deren Beantwortung Sie anschließend auswerten und grafisch darstellen. Sie erhalten rasch und mit wenig Aufwand je nach Einsatzvariante während einzelner Sitzungen oder am Ende Ihrer Veranstaltung ein Meinungsbild oder eine abschließende Bewertung.

Innerhalb Ihres Moodle-Kurses können Sie jederzeit das Feedback-Tool zur Beurteilung Ihres Kurses einsetzen. Die Feedbackfragen, die Sie Ihren Studierenden stellen können, sind frei formulierbar und mehrfach zu beantworten – somit ist eine kontinuierliche Rückmeldeschleife möglich. Alle Kursteilnehmenden und Sie als Lehrveranstaltungsleitung können anhand von Balkendiagrammen die anonymen Rückmeldungen einsehen:

Feedback

Modus: Anonym

(*)Elemente sind erforderlich

Welche Funktionen nutzen Sie in diesem Kurs ?*

Download von Arbeitsmaterialien

Diskussionsforum

Tests

WBTs

Sind Sie mit dem Kurs zufrieden ?*

Nicht ausgewählt

Ja sehr

Ja

Mittelmäßig

weniger

garnicht

Wie oft in der Woche besuchen Sie diesen Kurs ?* (1 - 10)

Moodle

Diese Methode ist besonders gut für große Gruppen geeignet.

Studierende geben sich untereinander Feedback

Diskussionforen nutzen

In manchen Kurskonzepten kann es effektiv sein, wenn sich die Lehrveranstaltungsteilnehmenden untereinander Feedback geben. Hierbei kann das Geben und Nehmen von Rückmeldungen erlernt oder trainiert werden. Es unterstützt die Formulierung der eigenen Wahrnehmungen und schult den reflektierten Umgang mit der eigenen Person und anderen Kommilitoninnen und Kommilitonen. Umgesetzt werden kann diese Methode im Diskussionsforum der Lernplattform, indem Studierende im Forum die anderen Teilnehmenden

bitten, Rückmeldungen nach einem zuvor vereinbartem Schema zu erteilen. Hier könnte es sich um Fragen handeln, die die Arbeitsweise, den Vortragsstil oder das eigene Verständnis des Lerngegenstands thematisieren.

Forum		Veröffentlichungen insgesamt	Ungelesene Veröffentlichungen	Teilnehmer insgesamt
1	Feedback erbeten Ich bitte alle Kursteilnehmenden mir bezüglich der folgenden drei Fragen eine konstruktive und positiv formulierte Rückmeldung zu geben! Vielen Dank, xy	3	0	1

Forum

Wichtig bei dieser Methode ist der Hinweis auf den fairen und sachlichen Umgang miteinander, die Entscheidung, ob die Rückmeldungen anonym erteilt werden und der Hinweis darauf, dass die Rückmeldung konstruktiv sein soll.

Diese Feedback-Methode ist nur für kleine Gruppen geeignet, die in einem arbeitsintensiven Zusammenhang miteinander zu tun haben – etwa in Block- oder Wochenendveranstaltungen.

Praxisbeispiele für Feedback

Auf den folgenden Seiten finden Sie Praxisbeispiele zum Einsatz von Feedbackmethoden, die Lehrende der Ruhr-Universität Bochum in ihren Lehrveranstaltungen einsetzen.

Weitere Inspiration zu Feedback in der Lehre finden Sie in den **Lehrmustern** der RUB.

Studentische Evaluation der Lehrveranstaltungen an der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft

Was sind die zentralen Ausgangspunkte Ihres Evaluationskonzepts?

Die studentische Veranstaltungsbewertung ist einerseits ein top-down Prozess, der sowohl gesetzlich vorgeschrieben als auch für die Akkreditierung der Studienfächer unabdingbar ist. Andererseits bezweckt die Evaluation, dass die Hauptakteure – die Lehrenden und die Studierenden – zusammen in den Lehrveranstaltungen über das Unterrichtsgeschehen lösungs- und zukunftsorientiert nachdenken. Daraus folgt, dass das Instrument der Evaluation sowohl der Außendarstellung als auch der „Innenverarbeitung“ der Lehre dienlich sein muss und dass die Lehrenden dem angewendeten Instrument und den Methoden vertrauen und mit diesen umgehen können. Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, die (möglichen) Stolpersteine auf diesem Weg zu erkennen und bewusst dagegen zu arbeiten. Hier ist eine Auswahl der Lösungen aus unserer Fakultät.

Detailliert oder kurz? Geht beides!

In unserer Fakultät wird die subjektive Wahrnehmung der Qualität der Lehrveranstaltung von den Studierenden durch 17 Zustimmungssitems erhoben, die in fünf folgenden Konstrukten bzw. Skalen zusammengefasst werden können:

- Skala 1: Fachliche und fachdidaktische Kompetenz der Veranstaltungsleitung
- Skala 2: Nachvollziehbarkeit der Inhalte der Lehrveranstaltung
- Skala 3: Arbeitsaufwand der Studierenden
- Skala 4: Lernerfolg
- Skala 5: Breite des inhaltliches Spektrums der Lehrveranstaltung

Die Items zu den Skalen wurden in einem mehrstufigen Validierungsverfahren entwickelt und zeigen seit mehreren Semestern eine sehr gute interne Konsistenz.

Mit der Auswertung bei EvaSys bekommen die Lehrenden nicht nur die Werte der Items, sondern auch die Werte der Skalen berichtet. Das gibt den Lehrenden die Möglichkeit, die Schwerpunkte bei den Feedbackgesprächen zu setzen und einige Skalen zusammenfassend und kurz zu betrachten, bei anderen ins Detail zu gehen.

Antwortformat? Je mehr Streuung, desto mehr Information!

Es ist ein offenes Geheimnis, dass die standardisierten Abfragen nur dann verwendbare Informationen liefern, wenn sie Streuung erschaffen. Übersetzt in die Praxis bedeutet das, dass die Anzahl der Antwortmöglichkeiten nicht zu klein sein darf. In dem Fragebogen unserer Fakultät haben alle Zustimmungsitems das siebenstufige Antwortformat von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 7= „trifft voll und ganz zu“. Zusätzlich ist die Antwort „kein Urteil möglich“ vorgesehen.

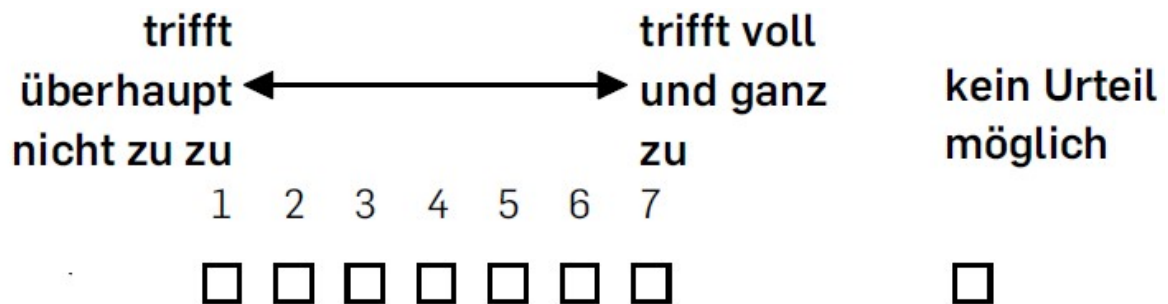


Abbildung 1: Siebenstufige Antwortskala, von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 7 (trifft voll und ganz zu)

Durch eine siebenstufige Antwortskala liegt den Studierenden ein großes Antwortspektrum vor, um ihre Einschätzung zu differenzieren. Gleichzeitig bleibt die Antwortskala noch übersichtlich.

Ein weiterer Stolperstein ist die Formulierung der Bewertungsfragen zur Veranstaltung oder Veranstaltungsleitung. Hier werden leider immer noch oft Schulnoten als Antwortmöglichkeiten vorgegeben, was die Gefahr birgt, dass den Noten oft individuelle, in Abhängigkeit von der Fachkultur unterschiedliche Bedeutungen zugeschrieben werden.

Wir haben dieses Problem dadurch gelöst, dass für die Bewertung eine siebenstufige Skala von 1=„sehr schlecht“ bis 7=„sehr gut“ vorgesehen ist.

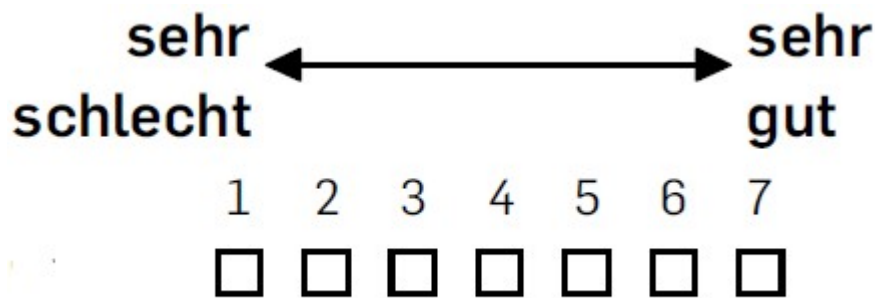


Abbildung 2: Siebenstufige Antwortskala, von 1 (sehr schlecht) bis 7 (sehr gut)

Dieses Antwortformat bietet im Vergleich zu Schulnoten mehr Differenzierungsmöglichkeiten und nivelliert die individuellen sowie fachkulturspezifischen Differenzen in der Bedeutung von Noten.

Standardisiert oder individuell? Beides möglich!

Es ist klar, dass die Vielfalt der Lehre und Standardisierung der Evaluation in einem gewissen Widerspruch zueinander stehen. Die Standardisierung, die eine aggregierte Aussage auf Fakultätsebene ermöglicht, hat den Nachteil, dass über alle Veranstaltungen hinweg gleiche Informationen erhoben werden. Auch inhaltlich gut durchdachte Skalen können nicht bzw. nicht ausreichend alle Aspekte, die für die Lehrenden wichtig erscheinen, erfassen.

Um den Lehrenden die Möglichkeit zu geben, die Evaluation ihrer Lehrveranstaltungen zu individualisieren, befinden sich in den Evaluationsfragebögen unserer Fakultät drei Fragen, die nur mit „Zusatzfrage 1“, „Zusatzfrage 2“, „Zusatzfrage 3“ beschriftet sind.

Interpretation? Mit Hilfestellung geht's besser!

Die Auswertung des standardisierten Evaluationsbogens gewinnt an Aussagekraft, wenn die individuellen Ergebnisse durch die Werte der Lehreinheit bzw. der Fakultät vervollständigt werden. Nahliegend sind hier der arithmetische Mittelwert sowie maximale und minimale Werte. Auch wenn der Umgang mit Zahlen und Statistiken zum täglichen Geschäft der Lehrenden gehört, kann es nicht schaden, an einem Beispiel die Interpretation zu erläutern. Zur Veranschaulichung ein Ausschnitt aus der Interpretationshilfestellung unserer Fakultät:

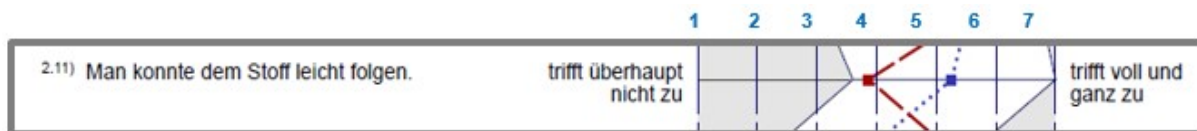


Abbildung 4: Ausschnitt aus der Interpretationshilfestellung zum Item „Man konnte dem Stoff leicht folgen“

- Die Werte der Referenzgruppe liegen zwischen ca. 3,5 und 7 bzw. in der oberen Hälfte der Zustimmungsskala von 1 = “trifft überhaupt nicht zu“ bis 7 = “trifft voll und ganz zu“ (weißer Bereich). D. h. es gibt keine Veranstaltungen, in denen die Zustimmung zu diesem Item unter 3,5 liegt.
- Der Mittelwert der Referenzgruppe ist gleich 5,3 (blauer Punkt) und damit größer als die Mitte der Skala (4 Punkte).
- Der Mittelwert der Referenzgruppe liegt in etwa in der Mitte des weißen Bereichs. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Veranstaltungen der Referenzgruppe symmetrisch um den Mittelwert der Referenzgruppe verteilt sind.
- Die evaluierte Veranstaltung (roter Punkt) hat den Mittelwert von 3,9. Dieser Wert liegt in der Mitte der vorgegebenen Skala und deutet daher (absolut gesehen) auf die mittlere Zustimmung.
- Allerdings liegt dieser Wert (roter Punkt) deutlich unter dem Durchschnitt bei der Referenzgruppe (blauer Punkt) bzw. außerhalb der mittleren Hälfte des weißen Bereichs und sehr nah am Minimum. Das deutet darauf hin, dass die Zustimmung zu diesem Item in der Relation in Referenzgruppe deutlich schwächer ausgefallen ist.

Als weitere hilfreiche Maßnahme für die Verarbeitung und Interpretation der Evaluationsergebnisse haben sich bei uns die Modulkonferenzen erwiesen, bei denen sich Lehrende im kleinen Kreis über die Lehrveranstaltungen eines Moduls austauschen können.

Short- und Long-Loop-Feedback – Erfahrungen mit der Studentischen Lehrveranstaltungsbewertung in der Biologie

Worum geht's?

Mit dem folgenden Beispiel möchte ich zwei verschiedene Aspekte der studentischen Lehrveranstaltungsbewertung aufzeigen und diese vergleichen. Den einen Aspekt nenne ich „Short-Loop-Feedback“, den anderen „Long-Loop-Feedback“. Zentrale Ausgangspunkte bei der Entwicklung beider Evaluationsarten waren die Fragen „An wen richtet sich das Feedback?“ und „Wie nutzen die Lehrenden das Feedback der Studierenden?“.

Was sind die zentralen Merkmale des Short-Loop-Feedbacks?

Das Short-Loop-Feedback findet im Kreis der Beteiligten einer Lehrveranstaltung statt. Es ermöglicht der*dem Dozierenden eine direkte Rückmeldung einzuholen. Der*die Lehrende kann unmittelbar auf die Erkenntnisse reagieren, d.h. mögliche gelingende bzw. weniger gelingende Bausteine identifizieren und Bewährtes beibehalten bzw. Veränderungen für die weitere Gestaltung der Lehrveranstaltung ableiten.

Wie setzen Sie das Short-Loop-Feedback in der Praxis ein?

Das Short-Loop-Feedback wende ich z.B. im Modul „Gen-Zelle-Organismus“ an. Das Modul ist ein typisches Praktikumsmodul für fortgeschrittene Studierende an der Fakultät für Biologie und Biotechnologie, das unter Leitung mehrerer Lehrpersonen durchgeführt wird. In der vierwöchigen Blockveranstaltung mit 16 Teilnehmenden sind jede Woche andere Themenschwerpunkte gesetzt; verschiedene Lehrformate und -methoden kommen zur Anwendung: Neben Laborexperimenten in Gruppenarbeitsform und Besprechungen der Methoden und Ergebnisse im Plenum bilden vertiefende Vorlesungseinheiten und klassische Seminereinheiten mit Referaten der Studierenden die zentralen Bausteine des Moduls.

Quelle: Evaluationsbögen der Fakultät für Biologie und Biotechnologie

Jeden Freitag findet ein Evaluationsgespräch mit den Studierenden und den verantwortlichen Lehrenden über die vergangene Woche statt.

Beim Austausch der Ergebnisse orientieren wir uns an dem Leitfaden zu Evaluationsgesprächen. Neben den aufgeführten Tipps zur Gestaltung derartiger Evaluationsgespräche erachte ich drei weitere Punkte als gute Voraussetzung für das Gelingen von Rückmeldegesprächen:

- Fördern Sie von Montag an ein offenes Gesprächsklima. Alle Beteiligten eines Kurses brauchen Zeit zum „Auftauen“. Freitag wäre es vielleicht zu spät dafür.
- Lernen Sie - wenn es nicht zu viele sind - die Namen der Teilnehmenden.
- Seien Sie dabei. Begleiten Sie die Studierenden als Gruppenbetreuer*in auch in den Phasen der praktischen Laborarbeiten.

Am Ende des Moduls teile ich zusätzlich einen EvaSys-Fragebogen aus, der speziell auf die Veranstaltungsart „Praktikum für Fortgeschrittene“ an unserer Fakultät zugeschnitten ist. Aber warum setze ich auch noch Fragebögen ein, wenn doch schon vier Feedbackgespräche mit den Studierenden stattgefunden haben? Haben Fragebögen für diese Form der Veranstaltung einen weiteren Evaluations-Mehrwert?

- Ja, die Anonymität des Fragebogens erleichtert ein Feedback jener Studierenden, die eher unzufrieden mit der Veranstaltung sind. Die Erfahrung zeigt, dass es leichter ist im offenen Gespräch zu loben als Kritik zu äußern. Um ein verzerrtes Evaluationsbild zu vermeiden, setze ich die Methode der offenen und anonymen Evaluation ein.
- Ja, die Auswertung der Benotungen auf den Bögen ermöglicht den Vergleich mit anderen Veranstaltungen an der Fakultät.
- Ja, sie dienen als Input für die Rückmeldeschleife des Long-Loop-Feedbacks.

Was sind die zentralen Merkmale des Long-Loop-Feedbacks?

Als Long-Loop-Feedback bezeichne ich die Aspekte des Feedbacks, die über den engen Kreis der Kursteilnehmenden hinausgehen. Auf der Ebene der Fakultät beschäftigen sich z.B. Evaluationskommissionen und andere Fakultätsgremien mit der Bewertung und Verbesserung der Lehre.

Welchen besonderen Mehrwert hat der Einsatz des Long-Loop-Feedbacks?

Unterstützt vom EvaSys-Team hat die Evaluationskommission der Fakultät für Biologie und Biotechnologie drei verschiedene Typen von Fragebögen entworfen, die auf die besonderen Veranstaltungsarten wie Vorlesungen, Übungen im Grundstudium oder Praktika für Fortgeschrittene in unserem Fachbereich zugeschnitten sind. Die Verwendung von individuell gestalteten EvaSys-Bögen hat sowohl Vor- als auch Nachteile, wie etwa:

- Vorteilig ist die bessere Passung der Evaluationsbögen für die Veranstaltungsart. Das Feedback wird konkreter.
- Nachteilig ist die geringere Vergleichbarkeit verschiedener Veranstaltungsarten untereinander und der höhere Aufwand bei der Auswertung.

Auf den Fragebögen gibt es Freitextfelder, in denen die Studierenden Lob („Das hat mir an dieser Veranstaltung gefallen“), oder Kritik („Das hat mich an dieser Veranstaltung gestört“) formulieren können. Als Mitglied der Evaluationskommission hatte ich die Gelegenheit die Freitextfelder aller Veranstaltungen an unserer Fakultät von zwei aufeinander folgenden Semestern auszuwerten. Dabei fand ich viele Dinge beachtenswert:

- Nein, die Studierenden meckern nicht immer.
- Die Studierenden üben nicht nur dann Kritik, wenn sie die ‚Stofffülle‘ als zu hoch oder das Niveau als zu anspruchsvoll empfinden. Sie kritisieren ebenso, wenn zu wenig ‚Stoff‘ und ein zu geringes Niveau angeboten werden.
- Lob und Kritik orientieren sich meist am Lernerfolg.
- Einige Statements regen besonders zum Nachdenken an, z.B. „Trotz netter Atmosphäre sehr lehrreich“.

Welche inhaltlichen Rückmeldungen geben die Studierenden z.B. mit Blick auf multimediale Präsentationen in den Vorlesungen?

Oft werden Gemeinsamkeiten in den Anmerkungen der Studierenden deutlich, die auf spezifische Probleme in bestimmten Veranstaltungsarten, z.B. in Vorlesungen, hindeuten:

- Vorlesungen sind oft multimediale Präsentationen und die „Folien“ werden meist über Plattformen wie Blackboard zur Verfügung gestellt.

- Für die gleiche Vorlesung wird in den Freitextfeldern „Folien zu voll“, aber auch „zu wenig Text auf Folien“ angemerkt.
- Aus den Kommentaren wird ferner deutlich: Zu viel Text stört während der Vorlesung, zu wenig Text macht dagegen Probleme bei der Nutzung der Folien in der Nachbereitung der Vorlesung und Klausurvorbereitung.

Es könnte hilfreich sein solche Erkenntnisse aus der Evaluation in den Fakultäten zu kommunizieren, einen Austausch von Erfahrungen zu initiieren, Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren und zu testen. Hilfreich kann es auch sein in so einem Prozess professionelle Unterstützung durch die IFB und andere zentrale Einrichtungen, wie z.B. das Multimedia Support Zentrum, oder eLearning-Team anzufragen.

Welchen Wert hat Evaluieren und Feedbackgeben? Wie kann einer „Evaluationsmüdigkeit“ vorgebeugt werden?

Die regelmäßige Evaluation via Fragebogen kann die Gefahr bergen, dass Evaluieren zunehmend als Routineübung empfunden wird. Das scheint sich besonders in den Freitextfeldern auszuwirken, die dann immer häufiger leer bleiben. Wichtig ist es meiner Erfahrung nach dieses Werkzeug gut dosiert einzusetzen. Ebenfalls ist es von zentraler Bedeutung sich zu fragen, ob die Studierenden einen nützlichen Effekt der Evaluation erkennen können. Eine Voraussetzung dafür ist es, aus den Rückmeldungen der Studierenden praktische Konsequenzen zu ziehen:

- Behebe ich offenkundige Mängel in meinen Lehrveranstaltungen?
- Greife ich konstruktive Anregungen zur weiteren Lehrveranstaltungsplanung auf?
- Mache ich den positiven Einfluss der Evaluation für die Gestaltung meiner Lehrveranstaltungen den Studierenden sichtbar?

“Ein Geben und Nehmen“ – Feedback und Evaluation in B.A.-Seminaren der Medienwissenschaft

Was sind die zentralen Ausgangspunkte Ihres Lehrkonzepts?

Ich bin derzeit als Lehrende in Bachelor-Seminaren im Fachbereich Medienwissenschaft tätig. Der Erfolg von Lehrveranstaltungen kann von vielen, ganz verschiedenen Facetten der Lehre und des Lehrens abhängen, denen gemeinsam ist, dass sie von einer beständigen Reflexion profitieren können. Feedback wird nicht erst gegen Ende des Semesters mit der offiziellen Evaluation relevant, sondern ist es von Anfang an. Eines der wichtigsten Ziele des Austauschs zwischen Lehrperson und Studierenden über die Lehre selbst ist meines Erachtens, den Studierenden zu signalisieren, dass sie in ihren Wahrnehmungen, ihrer Kritik und ihren Anregungen gehört und ernst genommen werden, damit sich eine respektvolle und offene Arbeitsatmosphäre entwickeln kann.

Wie gestalten Sie den Einstieg zu Semesterbeginn?

Zu Semesterbeginn bespreche ich als erstes mit den Teilnehmenden, wie sie adressiert werden und mich als Lehrperson adressieren möchten. Da die Form der Anrede natürlich immer auch Botschaften über das soziale Verhältnis zwischen den Sprechern transportiert und Eindrücke von Distanziertheit oder Vertrautheit, Authentizität oder Gezwungenheit, Respekt oder Unhöflichkeit vermitteln kann, hilft mir die Rückmeldung der Studierenden dabei, dies einvernehmlich zu handhaben. Generell vermeide ich hierarchisierende Strukturen, indem ich einerseits darauf achte, dass Duzen oder Siezen nie einseitig geschieht, andererseits im Blick halte, dass durch verschiedene Formen der Anrede keine Differenz zwischen den Teilnehmenden aufgebaut wird. Wenn sich im Kurs Studierende befinden, die ich schon länger oder näher kenne und mit denen ich mich duze, biete ich dies den anderen Teilnehmenden in der Regel ebenfalls an.

Welche Feedbackmethoden setzen Sie in Diskussionsrunden ein?

Vor allem bei Gruppenzusammensetzungen von Studierenden in unterschiedlichen Phasen ihres Studiums und/oder mit unterschiedlichem Vorwissen auf den seminarrelevanten Themengebieten erachte ich eine ungezwungene Atmosphäre im Seminar als zentral dafür, dass sich jede*r nach eigenen Möglichkeiten einbringen kann. Besonders wenn sich die

Teilnehmenden auch untereinander noch nicht gut kennen, können Hemmungen bestehen, in der Diskussion aktiv mitzuwirken. Das Feedback, das man als Lehrperson zu den Wortmeldungen der Teilnehmenden gibt – und auch immer geben sollte, um dem Gegenüber nicht den Eindruck zu vermitteln, in einem Vakuum zu agieren – kann dabei helfen, Unsicherheiten abzubauen und die Kommunikation unter Berücksichtigung der individuellen Ressourcen zu fördern. Gerade bei Studierenden, die sich in der Diskussion eher zurückhalten, ist es wichtig, gute Wortmeldungen ausdrücklich als solche anzuerkennen. Zu späteren Zeitpunkten, besonders wenn die Diskussion einmal ins Stocken gerät, kann man Teilnehmende auch an frühere, gute Beiträge erinnern und sie so zur weiteren Mitarbeit motivieren („Sie hatten doch in der letzten Sitzung diesen interessanten Punkt vorgebracht; könnte man hier vielleicht ähnlich argumentieren? Oder falls nicht, warum nicht?“).

Die Rückmeldung der Lehrperson zu den Diskussionsbeiträgen der Teilnehmenden beginnt bestenfalls schon auf der Stufe des Zuhörens. Zum aktiven Zuhören (vgl. Schulz von Thun et al. 2000, S. 70–81) gehört, dass man sich durch Rückfragen vergewissert, das vom Gesprächspartner vorgebrachte Argument richtig verstanden zu haben. In der Diskussion im Seminar sind solche knappen Zusammenfassungen des Gesagten darüber hinaus sehr hilfreich, um den anderen Teilnehmenden die Reaktion auf den Beitrag und die Anknüpfung eigener Argumente zu erleichtern. Hierzu versuche ich ebenfalls, längere und/oder unsystematische Beiträge in meiner Zusammenfassung – wenn nötig – zu strukturieren („Wenn ich Sie richtig verstanden habe, sehen Sie die Auswirkungen dieser Maßnahme auf drei Ebenen: der ökonomischen, der technischen und der ästhetischen ...“).

Wie gestalten Sie das Feedback zu Lehrplan und Inhalten?

Rückmeldungen Studierender hole ich in meinen Lehrveranstaltungen außerdem ein, um Inhalte im Verlauf des Semesters an die Wissens- und Interessenentwicklung im Plenum flexibel anzupassen; wie groß hier der eigene Handlungsspielraum ist, hängt natürlich stark vom Fach und der Art der Veranstaltung ab. Gute Erfahrungen habe ich damit gemacht, zu Anfang des Semesters einen Seminarplan mit thematisch und lektüretechnisch vorgeplanten Sitzungen auszuteilen, daneben aber auch einige optionale Sitzungen mit alternativer Literatur vorzuschlagen, die je andere Facetten des Seminarthemas und/oder das Thema aus anderen Blickwinkeln beleuchtet. Im regelmäßigen Austausch mit den Studierenden – auch im Verlauf des Semesters – lasse ich darüber abstimmen, ob die Inhalte einzelner Sitzungen gegen die optionalen Inhalte getauscht werden. Dies bietet den Studierenden ebenfalls mehr Möglichkeiten, Medien und Gegenstände, mit denen sie sich aus eigenem Interesse heraus gerade beschäftigen, in die Arbeit im Seminar einzubringen und gemeinsam theoretisch zu beleuchten.

In die Diskussion eines konkreten Textes steige ich z. B. mit der Frage ein, wie die Studierenden damit zurechtgekommen sind, noch bevor die Argumentationsstruktur detailliert nachvollzogen wird. Ein solcher Einstieg hilft, etwaige Probleme mit einem Text begrifflich klar fassbar und beschreibbar werden zu lassen, den Text systematisch einzuordnen und eine eigene Position zu ihm entwickeln zu können. Durch das Feedback der Studierenden zu den ausgewählten Texten können Lehrende ebenfalls (auch für zukünftige Veranstaltungen) einschätzen, wie gut sich ein Text zur Besprechung des jeweiligen Themas eignet und wie viel Zusatzmaterial und Verständnishilfen eventuell noch sinnvoll sind. Diese kann man dann nach der Sitzung z. B. über Moodle bereitstellen, um eine Nachbereitung zu ermöglichen, und zu Beginn der folgenden Sitzung noch einmal ansprechen.

Welche Verfahren zur abschließenden Evaluation wenden Sie an?

In meinen Lehrveranstaltungen wende ich das Evaluationssystem der RUB an. Bei der Evaluation mit EvaSys gibt es zwei Verfahren, die ich nutze: Zum einen das Papier-Verfahren, bei dem ich die Evaluationsbögen im Seminar verteile, ausfüllen lasse und im Druckzentrum abgebe. Zum anderen das Online-Verfahren, bei dem die Studierenden von mir einen Link und je eine TAN erhalten, mit der sie die Veranstaltung online bewerten können. Das Online-Verfahren bietet sich meiner Erfahrung nach besonders für Seminare mit geringer Teilnehmerzahl an. Gerade bei kleinen Gruppen sehen manche Studierende durch die Möglichkeit der Online-Bewertung ihre Anonymität besser gewahrt und fühlen sich so eher in die Lage versetzt, ehrlich und ohne Hemmungen Feedback zu der Lehrveranstaltung zu geben.

Beide Verfahren sollte man als Lehrende*r nicht zu knapp vor Semesterende durchführen, um genügend Zeit zu haben, die Ergebnisse mit den Studierenden zu besprechen. Hier kann es sinnvoll sein, die Evaluationsbögen bzw. die TANs gegen Semesterende in mehreren Sitzungen bereit zu halten.

Wie gestalten Sie das anschließende Feedbackgespräch?

In die gemeinsame Besprechung der Evaluation steige ich ein, indem ich zunächst selbst meinen Eindruck der Veranstaltung reflektiere. Habe ich etwa bei mir selbst Unsicherheiten bemerkt, die nicht in den Evaluationsbögen genannt worden sind, bespreche ich sie dennoch mit den Studierenden („Ich hatte den Eindruck, dass ich meine Fragen an Sie manchmal zu umständlich formuliert habe – wie haben Sie das erlebt?“) um meine Selbsteinschätzung mit ihren Eindrücken abgleichen zu können. Wenn Studierende auf den Evaluationsbögen Kritikpunkte genannt haben, nehme ich dazu Stellung und erkläre meine Beweggründe für bestimmte Handlungen, Entscheidungen oder Forderungen. Gegebenenfalls sammeln und

diskutieren wir Lösungsvorschläge („Wie könnte man das in Zukunft besser gestalten?“). Die Besprechung der Evaluation bietet zum Semesterende außerdem eine schöne Gelegenheit, Inhalte indirekt zu wiederholen, indem man den Seminarverlauf noch einmal gemeinsam Revue passieren lässt. Daran anknüpfen lässt sich dann eine Ideensammlung für Hausarbeitsthemen, die die Studierenden als Anregung mit in die vorlesungsfreie Zeit nehmen können.

Weiterführende Literatur

1. Schulz von Thun, Friedemann/Ruppel, Johannes/Stratmann, Roswitha (2000): Miteinander Reden: Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. Reinbek: Rowohlt.

„Rückmeldung verankern“ - Feedback und Evaluation in der Blockveranstaltung „Regel(ge)recht gut beraten“

Worum geht's? Was sind die zentralen Ausgangspunkte Ihres Lehrkonzepts?

Das B.A.-Seminar „Regel(ge)recht gut beraten: Rechtliche und ethische Orientierung für den Start in die professionelle Praxis“ richtet sich an Sozialarbeiter*innen, die das Modul „Menschenbilder und Professionsethik“ besuchen. Ziel des fächerintegrierenden Lernangebotes ist es, Orientierungswissen für „gute“ Soziale Arbeit auch bei widersprüchlichen Rollen und mehrdeutigen Anforderungen zu erarbeiten. Mit „fächerintegrierend“ wird hier ein Konzept bezeichnet, das im Gegensatz zu disziplinübergreifenden Formaten Fächer, die sonst voneinander getrennt unterrichtet werden, miteinander verzahnt und sie integrativ (durchaus auch komparativ und kontrastiv) auf eine Fragestellung und/oder einen Gegenstand bezieht; in diesem Fall die Fächer „Recht“ und „Ethik“, die auf den Tätigkeitsbereich „Beratung“ zentriert werden. Dabei rücken Analysieren, Reflektieren und begründendes Positionieren zwischen rechtlicher Legalität und/vs. moralischer Legitimität in den Mittelpunkt.



Abbildung: Verzahnung der Themen (eigene Darstellung)

Das Seminar umfasst zwei Semesterwochenstunden und wird als Präsenzveranstaltung in vier Blöcken à sieben Unterrichtsstunden zzgl. einer kurzen Auftaktveranstaltung durchgeführt. Diese intensive Form der Blockveranstaltung dient dazu, den Studierenden ein Mindestmaß an Raum und Zeit zu geben, sich in zwei i.d.R. neue Fachbezüge und den konkreten, aber wenig vertrauten Gegenstand einzufinden. Das Seminar endet mit einer modulabschließenden mündlichen Prüfung.

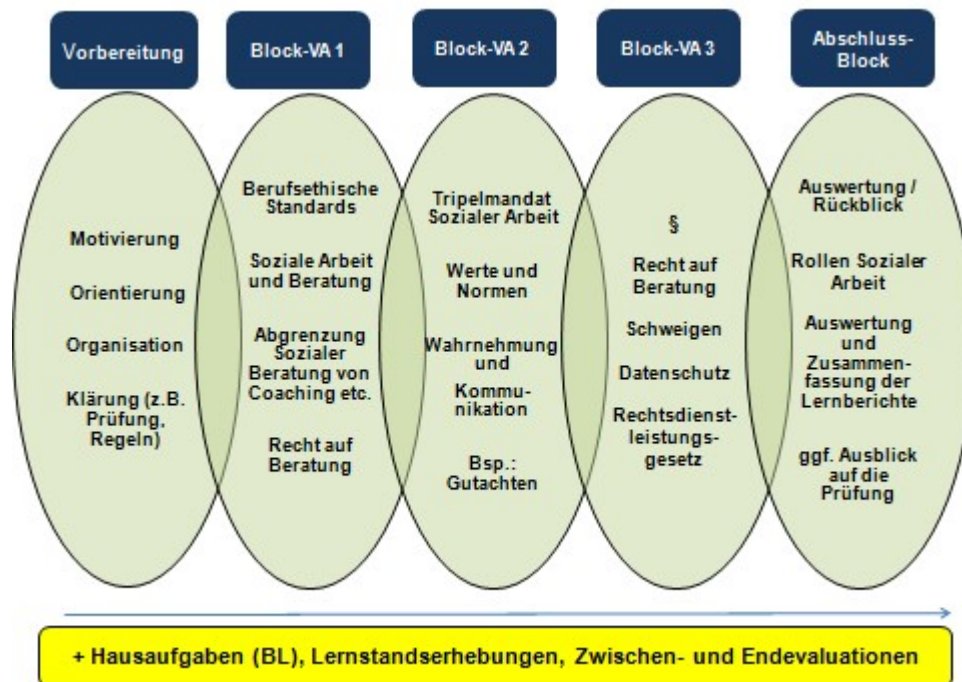


Abbildung: Veranstaltung in Blöcken (eigene Darstellung)

Welche Verfahren zur Evaluation wenden Sie an?

Analysieren, Reflektieren und begründendes Positionieren sind eingebettet in einen Prozess der fortlaufenden Interaktion, und damit auch von Feedback und **Evaluation**. Feedback wird hierbei als offen-informeller Prozess verstanden, Evaluation als geleitet-formalisiertes Vorgehen; beide greifen ineinander und lassen sich daher nicht immer trennscharf unterscheiden, was jedoch für das Seminar selbst auch nicht erforderlich ist. Immer wieder Evaluationen und Feedback in den Seminarablauf einzubeziehen, ermöglicht zweierlei: einerseits wird der bereits erzielte und der noch zu erzielende *Lernfortschritt* einschätzbar, andererseits können die von mir angebotenen und die für Studierende interessanten *Inhalte* abgeglichen, präzisiert, kontextualisiert und gewichtet werden.

Dazu verwende ich insbesondere folgende Verfahren:

1. regelmäßige Rückfragen zum inhaltlichen Verstehen, zur Nachvollziehbarkeit und Einordnung der Inhalte, zu **offenen Fragen**, zum In-Bezug-Setzen zu der vorherigen Einheit und dem „roten Faden“ durch das Gesamtseminar (stets zu Anfang, Mitte und Ende jeder Blockveranstaltung).

2. Angebot des inhaltlichen Selbsttests zu Beginn der Blöcke 2 bis 4; dazu dient ein Handout mit vorbereiteten Fragen aus der/den vorangegangenen Veranstaltungen, die erst in Kleingruppen korrigiert werden, um dann offene Fragen im Plenum zu besprechen; der Selbsttest wird somit nicht eingesammelt und bewertet.
3. fortlaufende Entwicklung eines Lerntagebuchs mit dem Ziel, daraus als Seminarprodukt einen praxistauglichen Beratungsleitfaden zu entwickeln; für Einträge wird jede Blockveranstaltung i.d.R. nach 90 Minuten für fünf Minuten unterbrochen, um Zeit für Einträge und daran anschließende Fragen nutzen zu können.
4. Einsatz eines eigenen Evaluationsbogens nach der zweiten Blockveranstaltung **in Anlehnung an Evasys**, aber mit auf das Seminar zugespitzten Fragen: nur bei frühem Einsatz des Evaluationsbogens können noch Änderungen an den Inhalten vorgenommen werden.
5. Evasys-Bogen am Ende der vierten Blockveranstaltung; das Ergebnis wird binnen einer Woche online an die Studierenden gesendet: dabei Dank an die Studierenden und Mitteilung der „Lessons learned“ und der für den nächsten Durchlauf gezogenen Konsequenzen

Wie gestalten Sie das anschließende Feedbackgespräch?

Alle o.g. Verfahren sind Teil von Feedback und Reflexion! Das **Feedbackgespräch** nach Auswertung der Evaluationsergebnisse setze ich am Ende der zweiten Blockveranstaltung folgendermaßen um:

Das dreiseitige Handout umfasst anzukreuzende und per Freitext zu beantwortende Fragen, u.a. zum Anspruch des Seminars, zur studentischen Selbst- und Gruppeneinschätzung und zur Lehrenden, aber auch für ein Lob an das Seminar und einem Tipp für die verbleibenden beiden Veranstaltungen. Die Seiten lasse ich am Ende der zweiten Blockveranstaltung anonym ausfüllen und sammle sie in einem Briefumschlag ein. Die Ergebnisse fasse ich daraufhin zusammen und versende die Auswertung mindestens drei Tage vor der dritten Blockveranstaltung online (über moodle) an die Seminarteilnehmenden mit der Bitte um Lektüre. Für das Feedbackgespräch plane ich für den Anfang der dritten Blockveranstaltung maximal 15 Minuten Zeit ein, denn erstens kennen die Studierenden die Auswertung bereits und zweitens dient meiner Erfahrung nach die zeitliche Begrenzung der inhaltlichen Fokussierung. Das Feedbackgespräch beinhaltet zunächst einen kurzen wiederholenden Gesamtüberblick (am besten als Powerpoint). Der Schwerpunkt liegt auf unklaren, widersprüchlichen oder noch nicht ausreichend griffigen Rückmeldungen, über die ich mit der Gruppe ins Gespräch komme.

- Als mögliche Formulierungen für Fragen, die Sie als Lehrende an die Studierenden richten können, haben sich z.B. bewährt: Erklären Sie mir bitte mehr! Was bedeutet das konkret? Was

ganz genau wünschen Sie sich mit XY? Woran werden Sie feststellen, wenn sich XY in Ihrem Sinne geändert hat?

Auch hierbei strebe ich eine konstruktive Interaktion und die Suche nach Lösungen an.

- Meine Ziele: Bedarfe und Bedürfnisse besser verstehen können, Tipps für konkrete Umsetzungen sammeln, gegenseitig Erwartungen und Grenzen klären.
- Meine Perspektive: rückblickend/bilanzierend und vorausschauend/ergebnisorientiert.
- Meine Grundhaltung: neugierig, dialogisch und interessiert, aber klar: Nur ich entscheide, welches Feedback ich wie berücksichtige!

Was gilt es bei der Durchführung zu beachten? Was sind Tipps und Tricks?

Hilfreich ist es...

- **Rollen und Erwartungen** zu realisieren und zu klären, z.B. in der hier beschriebenen Blockveranstaltung als Lehrende vorrangig in der Moderations- und Führungsrolle zu sein und die Rolle als Fachexpertin durch gezielte Impulsvorträge und Kommentierungen nur zeitweise einzunehmen.
- Feedback nicht zu verstehen als Belehren, Rechtfertigen oder Ignorieren, sondern als Instrument zur beteiligungsorientierten Diskussion, das es ermöglicht eine Lernsituation konstruktiv zu verstehen und zu moderieren.
- Mit verschiedenen Methoden für Abwechslung in den o.g. Verfahren zu sorgen: z.B. gelbe Karte (als Symbol zur sofortigen Seminarunterbrechung, z.B. bei „Ich komme gerade nicht mit“, „Roten Faden verloren“, „Langweile mich“; prima als Symbol zur sofortigen Seminarunterbrechung und Aufruf zur Selbstverantwortlichkeit der Studierenden für ihre Belange), Flüstergespräch mit dem Sitznachbarn über eine aufgeworfene Inhaltsfrage (hilfreich bei sich noch unbekanntem Gruppen), Streichholzabfrage (ein Streichholzpäckchen wird herumgegeben, die Rückmeldung dauert nur so lange, wie ein Streichholz brennt; gut bei sich unbekanntem oder reaktiveren Gruppen), Barometerabfrage (z.B. durch Klebepunkte auf einem Flipchart zwischen „Stimme zu“ und „Stimme nicht zu“; lädt zur Bewegung ein), uvm.
- **Prüfung** und Feedback zusammen zu denken: Auch die Abschlussprüfung kann als Teil von Feedback genutzt werden (zur Notenmitteilung nach der Prüfung zzgl. ein möglichst konkretes Lob und einen Tipp formulieren; Verabschiedungsfrage nach der Prüfung: „Nennen Sie mir

bitte noch einen Aspekt aus dem Seminar oder aus dem Beratungsleitfaden, den Sie für Studium und Beratungspraxis nicht mehr vergessen werden?“)

Was sind Stolpersteine?

Es geht bei dieser Form der ineinander verzahnten und intensiven Selbst- und Seminarreflexion um konstruktives, seminarinternes Feedback, nicht um die Erzeugung einer Erfolgsbilanz gegenüber der Hochschule, ein Wunsch-Dir-Was oder einen Selbstzweck zum Zeitfüllen. Das muss den Studierenden aber auch erläutert werden, denn sie sind erfahrungsgemäß einen unterschiedlichen Umgang mit Feedback gewöhnt. Dies kann z.B. das formalisierte Einsetzen von Evaluationsbögen ohne Anbindung an Feedback umfassen. Um die ineinander greifenden Feedback- und Evaluationsverfahren inhaltlich konstruktiv und zeitlich planbar zu gestalten, müssen die Spielregeln und Inhalte des Seminars bereits in der Auftaktveranstaltung (und danach mindestens als stetige **visuelle Erinnerung**, z.B. ein Flipchart-Papier) transparent eingeordnet werden. Ebenso müssen Seminarinhalte, Seminargrenzen und gegenseitige Erwartungen geklärt werden. Dazu gehört für mich auch, den Sinn und Zweck der einzelnen Verfahren und ihren Mehrwert für die Studierenden anzusprechen und ihnen in der Auftaktveranstaltung zu ermöglichen, ohne Kommentar oder Restriktion aus dem Seminar aussteigen zu können (am besten im Rahmen einer fünfminütigen Pause).

Feedback erzeugt aber auch eine Änderungserwartung. Als Lehrende*r muss man daher noch während der Konzeption von Feedbackverfahren für ein Seminar überlegen, wie viele Ressourcen man für die Anpassung von Inhalten etc. einbringen kann und möchte. Denn Studierende merken schnell, ob die Lehrperson Feedback als Selbstzweck nutzt oder verärgert reagiert, was nicht ohne destruktive Konsequenzen für den weiteren Seminarverlauf bleiben dürfte.

Stolpersteine im Zusammenhang mit Feedback können gemeistert werden, wenn Sie a) *gegenüber Studierenden* die Ziele des Seminars und der Evaluationen klären und b) *sich selbst gegenüber* Ihr **Lehr-bzw. Rollenverständnis** und die für die Seminardurchführung zur Verfügung stehende Ressourcen vergegenwärtigen!

Weiterführende Hinweise (Links, Literatur etc.)

Um Feedback als *Technik* (Methode) und *Haltung* (wertschätzend-interaktiver Dialog) vertreten und als Beitrag zur eigenen Weiterentwicklung in der Lehre nutzen zu können, lohnt es sich, das eigene Lehr- und Lernparadigma ausgiebig zu reflektieren – das macht auch gelassener, wenn

es mal turbulent wird und harsche Kritik konstruktiv zu wenden oder seminarferne Klagen zu begrenzen sind.

Das dem hier skizzierten Seminar zugrundeliegende Lernverständnis basiert beispielsweise auf der konstruktivistischen Haltung der Themenzentrierten Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn.

Literatur

1. Bandura, A. (1991):
Social cognitive theory of self-regulation.
In: Organizational Behavior and Human Decision Processes. Ausgabe 50. Seiten 248 – 287
2. Black, P. & Wiliam, D. (2009).
Developing the theory of formative assessment.
Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 21/1, S. 5-31.
3. Brookhart, S. (2017):
How to give feedback to your students.
Association for Supervision and Curriculum Development. Alexandria
4. Carver, C. & Scheier, M. (1982):
Control Theory: a useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology.
In: Psychological Bulletin. Ausgabe 92. Seiten 111 – 135
5. Ciobanu, I. & Strijbos, J.-W. (2016):
Misinterpretations of the sandwich feedback sequence: A matter of content over structure.
Vortrag bei der EARLI SIG-1 Assessment and Evaluation Konferenz. München. Deutschland
6. Hattie, J. (2014):
Lernen sichtbar machen: Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von Visible Learning.
Schneider. Hohengehren
7. Hattie, J. & Gan. M. (2011).
Instruction based on feedback.
In R. Mayer & P. Alexander (Hrsg.), Handbook of Research on Learning and Instruction. New York. Routledge. S. 249-271

8. Hattie, J. & Timperley, H. (2007).
The power of feedback.
In: Review of educational research 77, S. 81-112
9. Kluger, A. & DeNisi, A. (1996).
The effects of Feedback Interventions on Performance: A Historical Review, a Meta-Analysis, and a Preliminary Feedback Intervention Theory.
In: Psychological Bulletin. Ausgabe 119/2. S. 254 – 284
10. Kulhavy, R. & Anderson, R. (1972):
The delay-retention effect with multiple-choice tests.
In: Journal of Educational Psychology. Ausgabe 63. S. 505 - 512
11. Kulig, J. & Kulig, C. (1988):
Timing of feedback and verbal learning.
In: Review of Educational Research. Ausgabe 58/1. S. 79 - 97
12. Locke, E. & Latham, G. (1990):
A theory of goal setting and task performance.
Prentice Hall. Englewood Cliffs
13. Lotz, M. & Lipowsky, F. (2015).
Die Hattie-Studie und ihre Bedeutung für den Unterricht – Ein Blick auf ausgewählte Aspekte der Lehrer-Schüler-Interaktion.
In G. Mehlhorn, F. Schulz & K. Schöppe (Hrsg.), Begabungen entwickeln & Kreativität fördern. München: kopaed. S. 97-136
14. Schulz von Thun, F. (2010).
Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation.
Hamburg: Rowohlt Verlag.
15. Schulz von Thun, F. (2004):
Feedback als zwischenmenschliches Ereignis.
In: Schulz von Thun, F. (Hrsg), Klarkommen mit sich selbst und anderen. Reinbek b. Hamburg.
16. Schulz von Thun, F. (o.J.).
Von wem stammt das Werte- und Entwicklungsquadrat?
Abzurufen unter: <https://www.schulz-von-thun.de>
17. Skinner, B. (1938):
The behavior of organisms: an experimental analysis.
Englewood Cliffs. Prentice-Hall

18. Skinner, B. (1974):

Die Funktion der Verstärkung in der Verhaltenswissenschaft.

München. Kindler Verlag

Autor*in

Dr. Andreas Müller, Leiter der Qualitätsagentur im Referat für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München; tätig als hochschuldidaktischer Trainer mit den Themenschwerpunkten Evaluationsverfahren, Konzeption und Gestaltung von Prüfungen, Einsatz von Feedback